

О. О. Мартыненко

РЕАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ УЧЕБНЫМ ПРОЦЕССОМ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОМ ВУЗЕ

О. О. Martynenko

Realization of economic approach to educational process management in entrepreneurial university

Speaking about the quality of training the author suggests optimizing the educational process and introducing new training technologies. Transfer to new educational paradigm (that presumes active role of student in getting knowledge) is impossible without using rating system of knowledge control (that is already implemented in the university) and credit system as well. The author also examines such an important criteria of educational quality as adequacy of the qualification to employer requirements.

Обеспечение конкурентоспособности вуза требует экономического подхода к управлению учебным процессом. Добиться этого можно за счет двух факторов: высокого качества образования и образовательных услуг и конкурентно-способной цены. На первый взгляд, приведенные факторы находятся в прямом противоречии: обеспечение качества требует высоких издержек. Однако искусство управления и состоит в том, чтобы при любом решении, любом управленческом действии умело сочетать оба подхода: оптимизацию издержек и постоянное улучшение. Эта задача трудная, но решаемая.

Во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса, избравшем стратегию предпринимательского вуза, в течение нескольких лет реализуется именно такой подход. Было выделено несколько направлений, способных, по нашему мнению, дать максимальный эффект:

1. Повышение производительности труда преподавателей при постоянном улучшении качества подготовки.

2. Организация системы адекватного контроля качества подготовки на всех этапах.

3. Усиление целенаправленности подготовки через постоянное взаимодействие с рынком образовательных услуг и рынком труда и «настройку» содержания подготовки на требования этих рынков.

Каждое из перечисленных направлений можно рассматривать как долгосрочную

стратегическую задачу, магистральную линию развития и управления учебным процессом. Следовательно, вряд ли когда-либо наступит такое состояние системы, при котором можно будет констатировать полное решение поставленных задач. Скорее, каждому из обозначенных направлений как нельзя лучше соответствует принцип постоянного улучшения, и на данный момент времени можно говорить только о достигнутых именно к этому моменту успехах и результатах, но не о степени завершенности.

Производительность труда преподавателей — понятие для многих работников вузов непривычное. Производительность пытаются приравнять к «нагрузке», но это разные вещи. Согласно экономическому подходу, производительность труда — это количество определенной продукции или услуг, произведенное в единицу времени. Определенной — значит, обладающей некоторыми заданными свойствами, отвечающей заданному уровню качества. Попробуем распространить это понятие на труд преподавателя в вузе, предварительно определив, что основной производственный процесс вуза — это оказание образовательных услуг студентам. Тогда производительность труда — это количество оказанных одним преподавателем образовательных услуг за единицу времени. Условимся считать, что образовательная услуга, в особенности в свете новой образовательной парадигмы, оказывается не вообще всем, а каждому конкретному студенту — клиенту. Иными словами, число услуг пропорциональ-

но числу клиентов (в нашем случае — студентов). Приходим к тому, что производительность труда преподавателя в вузе находится в пропорциональной зависимости от числа студентов, которых преподаватель обучает.

В целом по вузу эта взаимосвязь может быть проиллюстрирована вполне привычным показателем для вузовских управленцев — штатным коэффициентом, равным отношению количества преподавателей к численности студентов. Этот показатель принято также связывать с так называемой внутренней эффективностью образовательной деятельности вуза, процессом воспроизводства человеческого капитала, осуществляемого вузом. Считается, что чем выше штатный коэффициент (т. е. меньше значение знаменателя), тем выше внутренняя эффективность, но ведь и производительность труда преподавателей при этом ниже, а издержки, следовательно, выше! В европейских и североамериканских вузах, как правило, работают со штатным коэффициентом примерно $1/30$, который колеблется в достаточно широких пределах для разных специальностей и направлений подготовки (для гуманитарных специальностей он может достигать $1/50$). В большинстве российских вузов фактический штатный коэффициент в среднем по вузу намного ниже, как минимум в два раза. Это сравнение красноречиво говорит об уровне производительности труда российских преподавателей по сравнению с мировой практикой. И это результат, прежде всего, вузовского управления, организации учебного процесса, уровень которых в российских вузах пока далек от мирового.

Значения коэффициентов существенно различаются для разных специальностей и направлений подготовки: от $1/10$ для инженерных специальностей до $1/31$ для экономических специальностей и $1/42$ для специальности «юриспруденция». По некоторым данным, в среднем по российским вузам штатный коэффициент на сегодня составляет $1/18$, в то время как в 1993 г. он составлял $1/11$. При этом стоит учитывать, что российский преподаватель старается работать еще в двух-трех местах, «производя» больше знаний, чем в своем родном вузе, и движет им не альтруизм, а естественное человеческое желание обеспечить себе достойный уровень жизни. Почему же преподаватель, ведущий достаточно высокую по мировым меркам нагрузку в собственном вузе, не получает там достой-

ную заработную плату и, бесконечно подрабатывая, вынужденно снижает качество своей работы? Ключ к решению этого вопроса опять же лежит в области технологий: с одной стороны, технологий эффективного управления учебным процессом и его оптимизации, с другой стороны — современных технологий обучения и преподавания, позволяющих преподавателю за одно и то же время оказывать качественные образовательные услуги большому числу студентов. **Таким образом, именно путем внедрения новых управленческих и обучающих технологий может быть достигнуто значительное повышение производительности труда преподавателей, что в конечном итоге приведет к росту стоимости единицы рабочего времени преподавателей и положительно отразится на заработной плате каждого преподавателя.**

ВГУЭС сегодня работает со штатным коэффициентом в среднем по университету $1/20$ (1 штатная единица ППС на 20 студентов контингента, приведенного к очной форме обучения согласно нормативам расчета штатов ППС, установленным Министерством образования и науки РФ для разных форм обучения); коэффициент внутренней эффективности процесса воспроизводства человеческого капитала, рассчитанный как простое соотношение количества физических лиц студентов и преподавателей, — $1/27,5$. Если первый коэффициент имеет в основном экономический смысл, то второй больше говорит о качестве. Мы широко используем эти показатели как важнейшие индикаторы контроля качества учебного процесса. С одной стороны, снижение штатного коэффициента (рост знаменателя) стимулирует развитие технологий преподавания, организации самостоятельной работы студентов. С другой стороны, данные показатели позволяют контролировать оптимальность численного состава ППС и штатность (процент штатных преподавателей). Не раздуть численность ППС очень важно сегодня, в преддверии серьезного демографического кризиса в нашей стране: социально ответственный вуз обязан задумываться не только о настоящем, но и о будущем своих сотрудников. С другой стороны, обеспечение качества требует достаточно высоких вложений в кадры (постоянное повышение квалификации и корпоративное обучение, обеспечение достойной оплаты труда, обеспечение возможностей личного роста и развития индивидуальной

карьеры, предоставление социального пакета), что само по себе заставляет ограничивать численность кадрового состава.

Такой показатель, как штатность ППС, также требует постоянного внимания и анализа. Согласно нормативным требованиям, штатность ППС для вузов должна составлять не менее 50 %. Уже на основании сравнения двух приведенных нами вариантов штатных коэффициентов можно сделать выводы о доле преподавателей, работающих в вузе не на полную ставку. Относиться к значению штатности можно по-разному, политику должен определить сам вуз в зависимости от конкретных условий, в которых он работает, и собственных целей. Например, во ВГУЭС определены такие правила. Ассистенты и старшие преподаватели, не имеющие ученых степеней и званий, принимаются, как правило, только на полную ставку. По совместительству на часть ставки прием очень ограничен: это могут быть специалисты очень высокого уровня, доктора наук, профессора, практические работники. Таким образом, поддерживается баланс штатности и необходимого качества карового состава преподавателей. На сегодня доля штатных преподавателей во ВГУЭС составляет 85 %, что внешне выглядит вполне благополучно. Тем не менее университет планирует в ближайшие годы привлекать большее число совместителей из числа высококвалифицированных специалистов-практиков.

Разброс значений штатных коэффициентов для разных специальностей и направлений подготовки может быть верно оценен только с привлечением дополнительной информации. Наиболее низкие значения штатных коэффициентов для экономических и юридической специальностей связаны, прежде всего, с высокой численностью студентов этих специальностей, не-

малая доля которой (от 77 до 87 %) приходится на заочную, очно-заочную формы обучения и экстернат. Такой рост и структура контингента этих специальностей является обычным не только для сегодняшней России, но и для цивилизованного мира в целом. Поэтому искусственное ограничение набора вряд ли целесообразно, так как вступает в прямое противоречие с рыночным подходом, требующим удовлетворения потребительского спроса (речь идет о рынке образовательных услуг). Постоянно проводимый нами социальный анализ контингента студентов и трудоустройства выпускников свидетельствует о том, что наша деятельность по подготовке экономистов и юристов не вносит дисбаланса в рынок труда региона. Высокое качество и практическая направленность подготовки позволяет выпускникам очной формы успешно трудоустроиться. Основу контингента неочных форм обучения составляет взрослое население, у которого возможность трудоустройства по специальности не является мотивом к получению образования. Эти лица получают образование с целью продолжения карьеры, формального соответствия занимаемой или планируемой должности, повышения профессиональной квалификации и расширения спектра профессиональных компетенций. Как правило, они уже имеют базовое профессиональное образование (высшее иного профиля или среднее).

Рост контингента и необходимость повышения производительности труда не только без потери, но и при повышении уровня качества явились стимулами для наиболее интенсивного развития новых технологий преподавания в первую очередь именно на юридических и экономических кафедрах, которые сейчас являются лидерами в этой области.



Повысить качество образования при увеличении количества студентов, обучающихся у одного преподавателя, можно, решая одновременно три задачи:

1-я — оптимизация учебного процесса. Решение этой задачи предполагает повышение эффективности обучения, что в первом приближении можно интерпретировать как увеличение количества получаемых студентами знаний, умений, навыков, компетенций за единицу времени. Возможно также укрупнение потоков и учебных групп. В обоих случаях речь идет о совершенствовании технологии и методики преподавания;

2-я — переход на новые технологии обучения. Человеческий фактор в любом технологическом прорыве, как известно, является решающим. Массовое внедрение новых технологий не может обеспечиваться силами лишь отдельных талантливых и увлеченных специалистов-самородков. Оно может быть обеспечено только сплоченными командами специалистов, обладающих высокой квалификацией в предметной области и набором необходимых компетенций;

3-я — совершенствование качественного состава преподавателей и повышение их заинтересованности в результатах своего труда.

Необходимо, чтобы сами преподаватели понимали и разделяли стремление руководства — в этом залог успеха. Преподаватели, как и все другие сотрудники, должны понимать, ради чего ставится такая цель, что получают они сами от повышения экономической эффективности деятельности вуза. Если не уделить достаточного внимания мотивации преподавателей на достижение поставленной цели, не вовлечь их в процесс, успех вряд ли возможен.

Если заработная плата преподавателей ниже средней в данном регионе, то стимулирует работу не она, а масса других факторов, например, любовь к профессии, честолюбие, желание профессионально «выглядеть» лучше коллег и поддержать марку своей кафедры. Все это «внеэкономические» факторы. «Внеэкономическими» факторами нельзя пренебрегать и нельзя их не учитывать, но нельзя и делать ставку только на них. Забота о неуклонном росте заработной платы преподавателей (адресной, за выполненную работу) должна быть еще одной важной целью новой системы управления учебным процессом. Преподаватели должны посто-

янно чувствовать на себе положительные результаты повышения экономической эффективности работы вуза, тогда они будут союзниками руководства и активными участниками процесса обновления.

Основные приемы, с помощью которых удалось значительно усовершенствовать технологию преподавания:

- укрупнение потоков и оптимизация учебных планов;
- внедрение методики чтения лекций в режиме презентаций;
- внедрение активных методов обучения, подразумевающих групповую работу, на практических занятиях;
- разработка методического обеспечения и создание необходимых условий для самостоятельной работы студентов;
- обеспечение систематического контроля результатов работы студентов.

Все эти новшества вводятся централизованно и системно. Детально прорабатывается методическая база, создаются соответствующие внутривузовские нормативно-методические документы, инструкции, руководства, формируется система методической и технологической поддержки преподавателей. Проще говоря, централизовано вводя подобные инновации, необходимо продумать и предусмотреть всю цепочку: формулирование требований, доведение требований до исполнителей, обеспечение комплекса условий для выполнения предъявленных требований, контроль исполнения, оценка результатов.

Рассмотрим данный процесс на примере внедрения методики чтения лекций в режиме презентаций. Для начала были разработаны требования к качеству презентаций и методические указания для преподавателей по подготовке презентаций. Далее было организовано внутрифирменное обучение преподавателей практическому использованию программного продукта Power Point. Курсовая подготовка предлагается каждый семестр в течение последних трех лет. Занятия проводятся по вечерам, дважды в неделю, без отрыва от работы. Каждый семестр обучается 30–40 преподавателей (многие не испытывают такой потребности, потому что давно освоили данный продукт и успешно его используют). В этом году разрабатывается и впервые запускается еще одна программа обучения, которая предполагает в

том числе и обучение навыкам доклада (лекции) с презентацией, предусмотрены мастер-классы «продвинутых» преподавателей, блок психологии восприятия и основ композиции материала. Поскольку университет заинтересован в таком обучении, временные затраты преподавателям разрешено учитывать в индивидуальном плане работы, где выделен специальный раздел «Повышение квалификации». После успешного окончания обучения, обязательным условием которого является подготовка презентации по материалу читаемого курса, выдается удостоверение о краткосрочном повышении квалификации государственного образца. Таким образом, преподавателям предоставлена возможность овладевать вновь вводимой технологией и решать проблемы индивидуального повышения квалификации.

Далее встал вопрос об обеспечении условий преподавателям, чтобы они могли реально делать презентации. На кафедрах, как правило, есть 1–2 компьютера, и этого, конечно, недостаточно. Было принято решение создать специализированный компьютерный Интернет-класс на 25 мест для работы преподавателей, куда они могли приходить в любое удобное время, и это стало решением проблемы. В классе регулярно дежурят консультанты, которые могут помочь преподавателю в работе с программой. В нормах времени был введен специальный норматив, учитывающий трудоемкость создания презентаций по лекционному курсу, который позволил планировать эту работу в индивидуальных планах.

Параллельно решалась задача оснащения аудиторий презентационным оборудованием, и на сегодня в главном учебном корпусе имеется 6 лекционных аудиторий на 120–180 мест, оснащенных стационарным презентационным оборудованием. При 12-часовой ежедневной загрузке аудиторий этого пока достаточно. В будущем году планируется оснащение таким оборудованием нескольких аудиторий меньших размеров для чтения спецкурсов.

Вопрос доступа к созданным материалам студентов и администраторов решен через специальный сервер раздаточных материалов, в котором организована удобная поисковая система и могут быть легко размещены любые материалы, которые преподаватель хочет довести до студентов. Студенты, готовясь к лекции, могут распечатать презентацию дома или в уни-

верситете — для этой и аналогичных целей в учебном корпусе создана сеть сервисных центров. Администраторы через этот же сервер осуществляют контроль создания запланированных преподавателем презентаций и их соответствия требованиям.

Чтение лекций в таком режиме дает совершенно новое качество подачи материала, что позволяет укрупнить потоки, следовательно, снизить аудиторную нагрузку и высвободить время преподавателя для других видов работы, в частности, для организации и контроля самостоятельной работы студентов.

На следующий год планируется разработка системы дополнительного материального стимулирования преподавателей, успешно осваивающих новые технологии, в том числе обсуждаемую.

Чтобы не потерять качество подготовки, очень важно уделять серьезное внимание организации самостоятельной работы студентов, создавать для этого все необходимые условия. На этом пути одна из важнейших задач для вуза — создание своей библиотеки. Библиотека во многом определяет лицо вуза сегодня и именно здесь создается фундамент будущего образования. Через годы изменится преподавательский состав, структура специальностей, методики, представления, а библиотека останется, и по ее состоянию следующие поколения будут судить обо всей деятельности вуза, которую мы осуществляем сейчас. За десятилетие мы превратили свою библиотеку из отсталой в передовую, оснащенную самыми современными средствами: полностью баркодированный книжный фонд, в читальных залах — современные компьютеры с LCD-мониторами, с выходом в сеть Интернет и доступом к электронным каталогам библиотеки ВГУЭС и многих крупнейших библиотек мира.

Все пользователи библиотеки имеют читательские билеты со штрихкодами. Теперь мы знаем, кто, как, какой литературой пользуется, каких книг не хватает. По спросу на литературу мы можем оценить качество работы как преподавателей, так и студентов. Анализ информации о спросе имеет также очень большое значение в планировании развития библиотечных фондов и совершенствовании организации обслуживания клиентов.

Сейчас, переходя к принципиально новой стратегии комплектования библиотечных фон-

дов и обслуживания студентов, мы отказались от практики закупки учебников сотнями экземпляров. Во-первых, многие учебники очень быстро устаревают, во-вторых, не хватит никаких средств на приобретение больших партий книг одного наименования, и в конечном итоге будет страдать качественное разнообразие библиотечного фонда. Поэтому плановые закупки учебников одного наименования составляют, как правило, 5–6 экземпляров, которые поступают в читальные залы библиотеки. Студентам предоставляется возможность самостоятельно приобрести рекомендованную учебную литературу (основную или дополнительную) через собственную торговую сеть, а широкий спектр периодических изданий, научных публикаций доступен студентам через читальные залы. Закупка книг в книжный салон и библиотеку университета тщательно планируется на основе глубокого анализа списков основной и дополнительной учебной литературы, представленных в учебной программе по каждой дисциплине. Библиотека университета является подписчиком полнотекстовых электронных баз данных научной периодики и учебной литературы на русском и английском языках, использование материалов которых позволяет существенно повысить уровень курсовых и дипломных работ.

Полученные результаты позволили повысить эффективность и качество учебного процесса, а также наладить постоянный контроль процесса обучения. Когда студенты обеспечены базовыми учебниками и методической литературой, могут пользоваться современной литературой и электронными средствами информации, серьезно меняются функции преподавателя и эффективность его труда, появляется больше времени на науку и методическую работу.

Обратная связь в процессе обучения осуществляется в виде контроля знаний. Принципиальными являются роли преподавателя и студента. В традиционной классно-урочной системе, просуществовавшей в обществе со времен Каменского и фактически до сих пор главенствующей в российском образовании, преподаватель играет роль субъекта, являясь главным действующим лицом. Студент же является объектом воздействия преподавателя и средств обучения. В новой образовательной парадигме роли меняются: студент также становится субъектом, приобретает активное, самостоя-

тельное начало. Нам еще только предстоит построить такую систему управления образованием, в которой студент будет главным действующим лицом, заказчиком, проектировщиком, соавтором и основным исполнителем образовательной программы. Пока же мы остаемся на этапе перехода: студента уже нельзя рассматривать только как объект управляющих и педагогических воздействий, но и полноценным субъектом он еще не стал.

Мощным мотивационным инструментом для решения задачи трансформации студента из объекта образовательного процесса в субъект является рейтинговая система оценивания знаний. Преподаватель уже на первой встрече со студентами обязан подробно разъяснить систему оценивания и накопления баллов по его предмету. Студенты должны четко знать и понимать, когда и в каком количестве баллов будет оцениваться тот или иной вид их труда, какие предъявляются критерии оценки, какие контрольные мероприятия и в какие сроки предстоит пройти. В конце обучения студент вполне адекватно может самостоятельно спрогнозировать свою итоговую оценку по дисциплине. Таким образом, у него формируется деловой подход к планированию собственных учебных достижений и управлению ими. Рейтинговая система, помимо прочих преимуществ, несет огромную воспитательную миссию, оказывая существенное влияние на формирование личностных качеств и общих компетенций студента в процессе его обучения в вузе. В рейтинговой системе существование студента-объекта невозможно, студент обязан иметь активную позицию.

Контроль результатов обучения должен быть постоянным, систематическим и осуществляться на всех этапах. Оценку знаний только в период сессий нельзя считать достаточной, потому что в полной мере повлиять на сложившийся результат вуз уже не в состоянии. Кроме того, нужно добиться, чтобы наши студенты как можно больше работали в течение семестра. Пока же у большинства из них нет главного стимула к тому, чтобы учиться постоянно, а не от сессии к сессии. Кроме того, традиционная структура графика учебного процесса, при которой учебный год разделен на части (семестры), каждая из которых заканчивается тотальным контролем — экзаменационной сессией, является неотъемлемым элементом отживаю-

щей классно-урочной системы. При такой организации фиксированной величиной является время обучения, а сам образовательный процесс оказывается ограниченным по сроку освоения программы. В такой системе трудно ориентироваться на результаты обучения, поскольку каждый студент за отведенное для освоения программы либо ее отдельной части время усваивает ровно столько материала, сколько позволяют его индивидуальные способности, личные особенности и реальные возможности. При этом обнаруживается определенная доля контингента студентов, которые вообще не демонстрируют усвоения материала на удовлетворительном уровне. По правилам такие студенты относятся к неуспевающим и подлежат отчислению. Несправедливость такого подхода состоит, прежде всего, в том, что он не учитывает личностных особенностей студента, способности к самоорганизации, индивидуальной скорости усвоения материала, уровня учебной мотивации вообще и к изучению данного конкретного курса в частности. Поэтому отчисленных за академическую неуспеваемость студентов можно рассматривать как брак в работе вуза, а любое предприятие, управляющее качеством, обязательно задает допустимый процент брака и постоянно стремится к снижению последнего — в этом один из путей повышения экономической эффективности. Брак — это лишние расходы, входящие в себестоимость, но не приводящие к получению целевого результата, и неудовлетворенность потребителя и заказчика. А для вуза с его спецификой оказания услуги на протяжении длительного времени — прямые потери части ожидаемых доходов. Убытки от отсева студентов несут все стороны: и вуз, и студент, и заказчик образовательной услуги, кем бы он ни был, и государство, недополучающее образованных граждан.

Как реально можно снижать «брак» в работе вуза — процент отсева студентов? Этой цели служит, прежде всего, рейтинговая система, одним из главных преимуществ которой является возможность систематически осуществлять контроль результатов обучения, а не только констатировать факт неудовлетворительного результата на сессии, т. е. через четыре месяца после начала обучения. Еще одно преимущество рейтинговой системы — накопительный характер результата, стимулирующий студента постоянно наращивать свой багаж

учебных достижений, результатов — следовательно, работать больше и лучше. И наконец, стобалльная рейтинговая система, в отличие от традиционной четырехбалльной (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно), позволяет выразить результаты обучения студентов в числовой количественной форме, а не в качественной, оценочной. Следовательно, такая форма выражения результатов более приспособлена для анализа, дает более широкие возможности для управления успеваемостью. Кроме того, более подробная стобалльная шкала предоставляет больше возможности для дифференциации студентов, а значит, повышает их мотивацию к достижению успеха в учебе. Следовательно, рейтинговая система является эффективным инструментом управления результатами обучения.

Диагностика уровня предварительной подготовки студентов «на входе» в каждый последующий цикл образовательной программы — еще один профилактический прием, позволяющий на ранних стадиях обучения выявить проблемы конкретного студента и спрогнозировать результаты его обучения. И самое главное — полученные результаты позволяют своевременно спланировать и провести профилактические мероприятия. В нашем университете основной формой профилактической работы со слабоподготовленными студентами являются дополнительные образовательные программы, направленные на поддержку основного курса обучения. Такие программы организуются кафедрами и преподавателями только на основе добровольного желания студента. Студент заключает отдельный договор с университетом. Программы разрабатываются самой кафедрой, услуги оказываются на протяжении всего семестра. Программы могут предлагаться как с начала семестра по результатам входной диагностики, так и по результатам текущей аттестации в семестре. С этого учебного года на систематической основе проводится входной контроль подготовки студентов, поступивших на первый курс, по ключевым дисциплинам, из-за которых, как показал анализ отсева, происходит основная масса отчислений на первом курсе, — математике, информатике, английскому языку. Для проведения тестирования студенты первого курса специально вызываются на занятия на неделю раньше всех остальных. Проводится подробный анализ результатов тестирования в

автоматизированном режиме по методике «Каммертон», разработанной Научно-методическим центром государственной аккредитации (НИЦ ГА, г. Йошкар-Ола), результаты анализа доводятся до сведения всех руководителей образовательных программ. Это помогает своевременно скорректировать рабочие программы, целенаправленно сформировать группы, сразу назначить дополнительные занятия нуждающимся в этом студентам по соответствующим темам.

Принятый нами курс на повышение роли самостоятельной работы студентов также требует непрерывного контроля. При увеличении количества студентов, обучаемых одним преподавателем, другого пути, кроме как автоматизировать этот контроль, просто нет. **Поэтому в качестве основной технологии контроля знаний на всех этапах, кроме, пожалуй, защиты выпускной квалификационной работы, избрана технология автоматизированного компьютерного тестирования.** В университете используется собственная сетевая система тестирования, администрирование которой осуществляется в рамках интегрированной информационной среды вуза. Сейчас в арсенале имеется около 500 апробированных тестов по дисциплинам учебных планов образовательных программ ВПО. На зимней сессии 2004/05 уч. г. была успешно апробирована технология массового приема экзаменов в тестовой форме: мощность сети позволяла тестировать одновременно до 100 студентов, всего за период сессии было проведено около 7 тыс. сеансов по 57 дисциплинам. В летнюю сессию этого года планируется распространить данную технологию на все дисциплины, по которым есть комплекты тестовых материалов. Основная проблема — качество тестов, и мы стараемся ее профессионально решать. Все преподаватели, работающие с этой методикой, проходят сертификационный курс внутрифирменного обучения, содержание которого касается не столько эксплуатации системы тестирования, сколько методических вопросов (вопросы эксплуатации решают технические исполнители). Начат процесс государственной сертификации тестов. Наш опыт показывает, что тестирование не только облегчает труд преподавателя, но и позволяет существенно повысить объективность оценки.

Еще одна технология контроля, которая помогает преподавателю в работе со студента-

ми, это сетевая информационная система «Успеваемость». Преподаватель на каждой аттестации проставляет баллы студентам, которые они набрали на протяжении всего семестра. Таким образом, создается электронная ведомость, которая в конце семестра распечатывается и подписывается в установленном порядке. Использование программного продукта в течение всего семестра значительно сокращает затраты времени на создание ведомостей, которые раньше заполнялись вручную. В итоге преподаватель получает полную картину успеваемости студентов не только одной группы, но и всего потока, изучавшего одну дисциплину. Главное значение ИС «Успеваемость» состоит в том, что она дает преподавателям и администрации возможность анализировать текущую и промежуточную успеваемость студентов в любом разрезе. Это помогает преподавателю проводить мониторинг учебных достижений отдельных студентов и групп, контролировать ход выполнения программы дисциплины и своевременно принимать решения, корректировать задания и т. д.

Сегодня мы несколько иначе, чем это было раньше, подходим к анализу и оценке результатов успеваемости студентов по результатам промежуточной аттестации на сессиях. Понятие «неуспевающий студент» столь же однозначно в традиционном понимании, сколь и широко. Неуспевающим принято считать студента, имеющего хотя бы одну неудовлетворительную оценку по результатам сессии. Но нельзя не признать, что существует большая разница между студентом, «завалившим» всю сессию, регулярно и стабильно показывающим низкую текущую успеваемость в семестре, и студентом, имеющим одну неудовлетворительную оценку. С нашей точки зрения, нельзя формально уравнивать все случаи неуспеваемости, необходимо их дифференцировать. Рейтинговая система также является адекватным инструментом для решения этой проблемы.

На данном этапе мы вводим в практику понятие среднесеместрового рейтинга студента (СР), являющегося средним арифметическим рейтинговых баллов по всем дисциплинам семестра. СР позволяет оценивать учебные достижения студента по совокупности всех дисциплин, изученных в данном блоке программы. Именно значение СР должно стать критерием для принятия решения по вопросу о дальней-

ших планах обучения данного студента. Если по большинству дисциплин семестра студент показал хорошие результаты, даже при условии неудовлетворительной оценки по одной дисциплине СР будет иметь достаточно высокое значение. Такого студента не имеет смысла отчислять после сессии, необходимо предоставить ему возможность дальнейшего обучения в соответствии с учебным планом, конечно, при условии ликвидации академических задолженностей в установленный срок, который, как правило, составляет один семестр. Такой подход представляется нам вполне справедливым и оправданным.

Чтобы помочь студенту в ликвидации академических задолженностей по отдельным дисциплинам, ему также предлагаются дополнительные занятия с преподавателем. Большинство студентов нуждаются в таких занятиях, в помощи преподавателя. Обязанность вуза мы видим в том, чтобы предоставить студентам такую возможность.

Возможен и другой вариант решения вопроса: если неуспеваемость по данной дисциплине связана с низкой мотивацией студента к ее изучению, проще говоря, если данная дисциплина ему неинтересна в контексте его будущей профессиональной карьеры, можно рассмотреть возможность ее замены на другую дисциплину в индивидуальном плане студента. Такая замена является нормальным явлением для систем высшего образования большинства стран, в которых приняты системы академических кредитов и асинхронное (индивидуальное) планирование учебного процесса. С введением в действие нового поколения государственных образовательных стандартов ВПО и в нашей стране это станет нормой. Но уже и сейчас у вуза есть возможность для маневра: обязательными для каждого студента являются, по большому счету, лишь дисциплины федерального компонента ГОС. Каждый студент в рамках ГОС имеет право формировать свой индивидуальный план подготовки, основываясь на собственных целях обучения и личных интересах. Вуз при этом предлагает студенту дисциплины и курсы на выбор. На практике это реализуется через присоединение студента одной специальности к группе другой специальности для изучения отдельной выбранной им дисциплины.

То, что мы описали, является первым реальным шагом на пути перевода всего вуза на сис-

тему зачетных единиц, или кредит-систему. Под кредит-системой понимается системное определение всех основных аспектов организации учебного процесса на основе использования зачетной единицы (кредита) в качестве меры трудоемкости учебной работы, способной выразить совокупность всех составляющих, связанных с организацией учебного процесса.

Кардинальным отличием кредитной системы от традиционной является отказ от традиционной оценки уровня образованности в количестве времени, затраченного на образование (часы, семестры, годы). В кредит-системе делается попытка учитывать «количество образования», полученного студентом, мерой которого и является зачетная единица — кредит. Кредит-система является практическим воплощением новой образовательной парадигмы, а ее внедрение стало стратегической задачей развития системы управления учебным процессом в российских вузах.

С точки зрения функциональных аспектов кредит-система является основой для:

- индивидуально ориентированной организации учебного процесса, предоставляющей студентам возможность составления индивидуальных учебных планов, свободного определения последовательности изучения дисциплин, самостоятельного составления личного семестрового расписания учебных занятий;
- системы оценивания результатов учебной деятельности студентов и преподавателей;
- повышения степени академической свободы всех субъектов образовательного процесса;
- экономических расчетов стоимости обучения и фонда заработной платы преподавателей, бюджетирования вуза и его структурных подразделений.

Безусловно, кредит-система требует ввода в действие нового поколения образовательных стандартов, постоянного их развития.

Индивидуальный подход к формированию учебных планов реализуется нами, конечно, не только в случае неуспеваемости — это лишь один из примеров. Реально мы уже сейчас активно предлагаем студентам самим формировать индивидуальный план обучения, конечно, с помощью профессионалов — сотрудников деканатов, кафедр. На этом пути возникает ряд проблем. Главная и наиболее трудноразрешимая — неготовность большинства студентов к

такому подходу. В России слишком долго процветала система образования, в которой обучаемый рассматривался только как объект воздействия. Поэтому нельзя недооценивать психологические барьеры, возникающие при переходе к кредитной системе и асинхронному планированию. Другая проблема лежит в плоскости технологии управления. **Переход на асинхронное планирование учебного процесса, при котором в идеале каждый студент учится по индивидуальному плану, требует коренной перестройки всей системы управления учебным процессом вплоть до ее перепроектирования.** Резкий переход к новой системе управления учебным процессом столь же вреден, сколь и практически невозможен. Поэтому мы ввели переходную модель управления и избрали путь постепенных преобразований. При этом важно вовремя встать на этот путь, чтобы у вуза было достаточно времени на период адаптации и релаксации, необходимо вводить изменения заранее, с учетом реальных временных перспектив окончательного перехода к новой системе управления учебным процессом. Для этого важно иметь качественный прогноз, научиться определять стратегию развития и формировать собственные планы с учетом изменений в окружающем мире.

ВГУЭС, включившись весной 2004 г. в общероссийский эксперимент по введению кредитной системы в вузах, прошел определенный путь в данном направлении, и уже имеются некоторые интересные наблюдения и выводы. Социологический опрос показал, что около 40 % студентов 3–4-го курсов считают себя готовыми формировать свой индивидуальный план, поскольку они уже имеют определенные карьерные планы. Основные факторы, благодаря которым студенты уже на 3–4-м курсах оказываются достаточно хорошо ориентированы, — организация практик и вовлечение в образовательный процесс представителей реального сектора экономики.

Взаимодействие вуза с рынком труда является важнейшим фактором конкурентоспособности, и это прекрасно понимают во всех вузах. Приходится констатировать, что на сегодняшний день формы такого взаимодействия сводятся, как правило, к созданию структур, занимающихся трудоустройством и организацией практик студентов, но учет механизмов влияния требований рынка труда к специалистам в процессе подготовки пока не налажен, и это большая

проблема. **Ведь качество — это не что иное, как соответствие требованиям и ожиданиям потребителя. Значит, качество подготовки — это соответствие требованиям работодателя и современного социума.** Несмотря на всю сложность проблемы, можно и нужно искать пути ее решения.

При всем многообразии оцениваемых работодателем компетенций, существует некоторая инвариантная для всех видов фирм и должностей группа компетенций, оценка которых, конечно же, может осуществляться совершенно по-разному в разных фирмах, это:

- адаптируемость в социальной среде;
- способность воспринять корпоративную культуру и ценности фирмы;
- умение достаточно быстро «входить» в профессиональные задачи и эффективно их решать.

Выпускники вузов, оказываясь на рынке труда, становятся объектами описанного выше оценивания. Вуз, в силу социальной ответственности и рыночных интересов, может и должен готовить выпускников к жизни в ситуации оценивания, к успешному решению задачи профессиональной адаптации. И для этого недостаточно подготовить хорошего специалиста в своей области, необходимо разработать специальную составляющую образовательной программы вуза, специальный комплекс услуг, целью которых будет содействие профессиональной адаптации выпускников после окончания вуза. Причем эти услуги не должны быть чем-то абсолютно отдельным, напротив, их необходимо умело «вплести» в образовательный процесс. А для этого необходимо, чтобы идея социальной ответственности вуза за профессиональную адаптацию своих будущих выпускников стала всеобщей, овладев умами вузовских руководителей всех уровней и преподавателей. В противном случае нельзя будет говорить об успешном решении задачи формирования социальных и профессиональных компетенций выпускников, необходимых для профессиональной адаптации. Говоря проще, не должно быть так, что учеба — сама по себе, подготовка к поиску работы и трудоустройству — сама по себе.

Как может вуз обеспечить соответствие своих образовательных услуг реальным потребностям рынка труда и что он может предложить своим студентам в плане подготовки к профессиональной адаптации?

Вопрос востребованности и престижа по-

лучаемой профессии является, пожалуй, наиболее трудным. Для вуза он особенно труден еще и потому, что рынок труда развивается практически без влияния самих вузов, а прогнозирование его состояния является, как известно, очень сложной задачей. Тем не менее существуют некоторые объективные особенности, которые могут быть учтены вузом при прогнозировании будущей востребованности выпускников определенных специальностей, набор по которым осуществляется сегодня. Во-первых, это достаточно четко выраженная регионализация российского рынка труда. В силу социально-экономических причин территориальная мобильность специалистов, особенно молодых, в России невысока. Поэтому при прогнозировании стоит ориентироваться, прежде всего, на прогнозы экономического развития конкретного региона, которые могут сильно отличаться от тенденций, выявленных по стране в целом. Во-вторых, следует четко понимать, что чем более длителен срок обучения, тем менее достоверным оказывается прогноз потребностей рынка труда. Как известно, нормативный срок обучения по большинству специальностей высшего профессионального образования при очной форме обучения составляет сегодня 5 лет, по некоторым специальностям — 5,5 или 6 лет. В этом контексте более гибким и перспективным представляется переход к двухуровневой системе подготовки в вузах. По программам уровня бакалавриата нормативный срок обучения составляет 4 года, а бакалавр, согласно государственному образовательному стандарту, в полной мере подготовлен к профессиональной деятельности в соответствующей области.

Необходимо учитывать и емкость рынка труда по отдельным специальностям. Отсутствие такого учета — одна из наиболее часто совершаемых вузами ошибок. В качестве примера можно рассмотреть ситуацию с подготовкой специалистов-экологов в Приморском крае. Около 10 лет назад и даже ранее была выявлена высокая потребность предприятий региона в специалистах данного профиля, наблюдался дефицит квалифицированных кадров, профессия стала престижной и высокооплачиваемой. И региональные вузы один за другим начали открывать программы подготовки по данной специальности без всякого учета емкости рынка. В результате уже в те годы набор в несколь-

ко раз превышал существующую потребность, а через пять лет выпускники, естественно, не смогли найти себе работу по специальности. Решать данную проблему можно, во-первых, грамотно разрабатывая стратегию набора с учетом оценок как прогноза и емкости рынка труда, так и предложения конкурентов, во-вторых, с помощью перехода к двухуровневой подготовке.

Переход к двухуровневой подготовке не только позволит сократить период воспроизводства человеческого капитала, но и снимет проблему «узких специалистов», которые в силу зауженной квалификации испытывают дополнительные трудности с трудоустройством, пусть даже по формальным причинам, которые тем не менее порой оказываются камнем преткновения. Например, по специальности 080107 «налоги и налогообложение» в пятилетнем цикле будет подготовлен специалист, у которого в дипломе о высшем образовании будет указана квалификация «экономист по специальности налоги и налогообложение», в то время как по соответствующей этой же группе программе бакалавриата за четыре года будет подготовлен «бакалавр экономики», и такая запись в дипломе дает выпускнику гораздо более широкие адаптационные возможности на рынке труда. При этом ему ничто не мешает в рамках двухуровневой системы подготовки продолжить свое образование в магистратуре с углублением в любую специализированную область, включая налоги и налогообложение.

Сокращение сроков подготовки в бакалавриате также способствует решению проблемы качества содержания образования, которое, как указано выше, более или менее формально оценивается работодателями. В данном случае речь идет об актуальности. В настоящее время «период полураспада» знаний определяется экспертами как 5 лет, по истечении которых любому профессионалу требуется апгрейдинг. Исходя из этого сразу после пятилетнего обучения в вузе можно начинать обновлять свои знания. Как ни абсурдно на первый взгляд данное утверждение, уже сегодня есть тенденции, его подтверждающие: многие студенты старших курсов начинают параллельно обучение по другим программам высшего образования заочно или экстерном, нередко поступают в другие вузы сразу после выпуска. Четырехлетний срок обучения по программам бакалавриата незначителен, но все же меньше (пока) «периода полурас-

пада» знаний. Предложения о возможности трехлетней подготовки бакалавров академическая общественность продолжает категорически отторгать, боясь дискредитировать и девальвировать высшее образование, выбросить на рынок труда выпускников-«недоучек». Несмотря на это, следует все же заметить некоторые интересные отклики с этого самого рынка, о котором так пекутся вузы. Многие работодатели говорят о явлении, которое в психологии принято называть «когнитивным диссонансом», а если проще, то «переученностью». К сожалению, в нашей стране, слишком высокообразованные выпускники зачастую не находят себе применения в реальной экономике. Такие примеры уже были с выпускниками ВГУЭС: причиной отказа претенденту был «слишком высокий для нашей компании уровень подготовки выпускника» (нам бы чего попроще!). Вузы должны отдавать себе отчет в реальном состоянии и потребностях экономики. Подготовка более высокого уровня, естественно, не должна при этом исключаться, но она должна стать достаточно элитарной (как по масштабам набора, так и по уровню входных требований и качеству программ).

Профессиональной мобильности и адаптируемости выпускников будет способствовать возможность получения дополнительной подготовки по самым различным направлениям. Например, во ВГУЭС давно и успешно реализуется дополнительная программа «перевод в сфере профессиональной коммуникации», которая, наряду с основной специальностью, дает выпускникам право работать в качестве профессиональных переводчиков. Развиваются программы среднего профессионального образования, которые можно осваивать параллельно с основными программами высшего образования. Сочетание дипломов экономиста и юриста, документалиста (ВПО) и юриста (СПО), специалиста по сервису и туризму и переводчика дают выпускникам реальные шансы удачно трудоустроиться, а фирмам — получить специалистов, обладающих необходимым набором компетенций.

Следует заметить, что программы дополнительного образования должны быть ориентированы не только на студентов, но и на взрослых людей, которые приходят в вуз, чтобы продолжить свое образование, повысить или изменить квалификацию. В этом направлении вуз,

заботящийся о своей рыночной устойчивости, руководствуясь концепцией «образование через всю жизнь», обязан обеспечить достаточное предложение. Наибольшее внимание при этом следует уделить развитию «горизонтальной динамики», т. е. обеспечению возможности не столько повышать уровень образования, сколько изменять его профиль и получать новые квалификации на основе любой базовой подготовки. Как показывает практика и статистика, именно такой вид образовательных траекторий сегодня наиболее востребован взрослым населением России в целом и Приморья в частности. Такие программы, ориентированные на взрослых, обладают исключительным «побочным эффектом» влияния на качество подготовки в целом, так как заставляют преподавателей работать на совершенно другом уровне, который затем транслируется и на студентов основных образовательных программ ВПО очной формы.

Таким образом, ключевыми факторами усиления целенаправленности подготовки и «настройки» содержания подготовки на требования рынка труда по опыту ВГУЭС являются:

- 1) формирование планов набора студентов и открытие новых образовательных программ с учетом прогнозов регионального рынка труда (как в части номенклатуры востребованных профилей специалистов, так и в части емкости рынка);

- 2) организация двухуровневой подготовки (бакалавриат, магистратура);

- 3) введение кредитной системы, дающей возможность студентам участвовать в формировании индивидуальных программ подготовки;

- 4) развитие широкого спектра услуг дополнительного образования;

- 5) организация специализированного подразделения по взаимодействию с работодателями (центр «Выпускник»);

- 6) развитие баз практик на предприятиях-работодателях;

- 7) вовлечение практических работников из профессиональной сферы в образовательный процесс;

- 8) возможность продолжения образования, в том числе с изменением профиля (с «горизонтальной динамикой»);

- 9) предложение специализированных услуг по диагностике профессиональных наклонностей и развитию навыков планирования карьеры.